

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting keberadaannya dalam organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk membina, melatih dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Kegiatan utama suatu organisasi adalah melakukan input data atau sumber daya, yang akan menghasilkan suatu output yang berguna sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Selama proses terjadi diperlukan efektivitas dan efisiensi waktu. Hal ini bisa berjalan dengan baik melalui kerja sama koordinasi antar divisi dalam organisasi karyawan atau sumber daya manusia yang berperan penting dalam memastikan koordinasi tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan penjualan barang dan jasa, dimana sumber daya manusia berperan penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Organisasi berskala besar, sumber daya manusia di pandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan organisasi akan terealisasikan apabila di tunjang oleh sumber daya yang berkualitas.

Perolehan sumber daya manusia yang unggul, maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap SDM dalam suatu organisasi, dengan adanya kegiatan penegasan kedisiplinan pegawai yang dilakukan suatu organisasi terhadap sumber daya manusianya, maka diharapkan kegiatan tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawannya tersebut, sehingga tidak terjadi masalah antara kemampuan standar yang dibutuhkan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada suatu organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja baik setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka. Robbins dan Judge (2015:35) mendefinisikan bahwa, “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Dengan demikian karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja

yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kemampuan setiap individu harus dikembangkan secara berkelanjutan, dalam penilaian atau evaluasi karyawan data yang diperoleh penulis dari PT. Nafriya Abadi Motor yaitu rekapitulasi kinerja karyawan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal merupakan cerminan kinerja yang ideal, melaksanakan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan lebih cepat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik yang dicapai oleh setiap karyawannya.

PT. Nafriya Abadi Motor mengedepankan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Berdiri sejak tahun 2015 dengan memiliki karyawan sebanyak 30 orang, deler dan bengkel resmi Honda perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa, perusahaan ini terus mengembangkan layanannya pada penjualan barang dan jasa. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan jasa perusahaan harus mampu menjaga karyawan agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi mitra kerjanya.

Tabel 1.1
Data Penjualan Sepeda Motor pada PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu
Tahun 2017-2020

Year	Honda	Yamaha	Lain
2017	51,5	17,8	30,7
2018	47,6	18,7	33,7
2019	40,8	40,1	46,2
2020	31,7	22,1	19,1

Sumber: PT. Nafriya Abadi Motor (2020)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa mengalami penurunan tingkat penjualan pada PT. Nafriya Abadi Motor terutama pada tahun 2020.

Perusahaan berdiri bertujuan untuk meningkatkan omzet penjualan dan menghasilkan laba yang optimal, perubahan yang sangat cepat dalam dunia bisnis perlu diperhatikan dalam menjalankan usahanya.

Perusahaan harus dapat mengantisipasi segala kemungkinan yang akan dihadapi seperti adanya pandemi covid-19 saat ini perekonomian menjadi tidak stabil meskipun para karyawan tetap melakukan promosi minat pembeli sangat kurang, namun penjualan harus tetap berjalan perusahaan menekankan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja tidak sedikit karyawan yang merasa dirinya terbebani karena ada beberapa target yang harus dicapai terutama bagian sales marketing, sehingga karyawan mengalami tekanan beban karena harus memenuhi target tersebut.

Standar kinerja karyawan PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 yang dijelaskan dengan tabel berikut :

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja pada PT. Nafriya Abadi Motor
Indramayu

No	Nilai	Keterangan
1	900-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	<50	Kurang

Sumber : PT. Nafriya Abadi Motor (2020)

Dari Tabel 1.2 tersebut digunakan untuk menentukan predikat kinerja karyawan sesuai dengan unsur penilaian yang digunakan sesuai ketentuan dari organisasi atau perusahaan yaitu unsur prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab. Penilaian tersebut dilakukan oleh kepala perusahaan untuk dapat mengkomparasikan antara hasil kerja para karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.

Penurunan kinerja pegawai disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhinya yang membuat penilaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan di beberapa dimensinya, oleh karena itu masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan.

Menurut teori dari Jhon Miner dalam Sudarmanto (2015) ada 5 dimensi kinerja pegawai yang digunakan untuk melihat kondisi awal kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberika pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut ini adalah Tabel hasil penilaian kinerja PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu pada tahun 2020.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT. Nafriya Abadi Motor
Indramayu

NO	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3	26	1	0	0	122	4,06
		Kecepatan Kerja	3	26	0	1	0	121	4,03
		Inisiatif	1	27	1	1	0	118	3,93
		Kemampuan	1	27	0	2	0	117	3,9
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,99	
<p>Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</p> <p>Jumlah Rata-rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Pertanyaan</p>									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa hasil pra-survei yang diperoleh memiliki skor rata-rata sebesar 3,99. Adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umum yaitu dimensi kemampuan. Masih ada beberapa karyawan yang merasa masih kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu rendahnya dimensi inisiatif, ada beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan masih menunggu intruksi dari atasan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah prioritas disetiap organisasi, ketika kinerja dari karyawan meningkat maka tujuan dari organisasi akan dengan mudah mencapai target yang di harapkan, maka PT Nafriya Abadi Motor Indramayu perlu meningkatkan kinerja para pegawainya yang belum mencapai standar yang ditetapkan.

Beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri yaitu, stress kerja, beban kerja dan semangat kerja. Untuk faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pada PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu maka peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pra-survei penelitian pada 30 responden yaitu pegawai secara acak untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei pada PT. Nafriya Abadi Motor
Indramayu

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Stres Kerja	Gejala Fisiologis	14	10	3	2	1	130	4,3
		Gejala Psikologis	13	12	2	2	1	124	4,1
		Beban Pekerjaan	13	10	5	2	0	124	4,1
		Gejala Perubahan	13	10	6	1	0	131	4,3
Skor Rata-rata Stres Kerja									4,2
2	Lingkungan Kerja	Fisik	9	11	1	6	3	107	3,4
		Suasana Kerja	9	8	2	6	4	99	3
		Perlakuan Baik dari Atasan	11	14	1	0	2	116	3,8
		Non-Fisik	6	20	2	2	0	120	4
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									3,5
3	Beban Kerja	Tuntutan Fisik	10	14	3	2	1	120	4
		Tuntutan Psikologis	8	11	9	2	0	115	3,8

Lanjutan Tabel 1.4

		Tuntutan Tugas	8	20	2	0	0	129	4,3
		Tuntutan Target	11	14	5	0	0	106	3,5
Skor Rata-rata Beban Kerja									3,9
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisikologis	5	10	9	3	3	101	3,3
		Kebutuhan Rasa aman	11	11	4	2	2	128	4,2
		Kebutuhan Social	4	9	8	6	3	95	3,1
		Kebutuhan Penghargaan	5	4	8	8	5	86	2,8
Skor Rata-rata Motivasi Kerja									3,3
5	Kompensasi	Kompensasi Langsung	8	10	6	5	1	109	3,6
		Kompensasi Tidak Langsung	7	11	6	4	2	107	3,5
Skor Rata-rata Kompensasi									3,5

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 yang tertera diatas, dapat di ketahui bahwa tanggapan responden mengenai (5) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu beserta skor rata-ratanya yaitu: Stres Kerja dengan skor rata-rata 4,2 , Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 3,5 , Beban Kerja dengan skor rata-rata 3,9 , Motivasi Kerja dengan skor rata-rata 3,3 , dan Kompensasi dengan skor rata-rata 3,5. Maka dapat diketahui bahwa dari semua variabel bebas tersebut yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah variabel stres kerja dengan skor 4,2 dan variabel beban kerja dengan skor 3,9. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu dipengaruhi oleh beban kerja dan tingginya stres kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Dari hasil pra survey dan wawancara variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah beban kerja. Masih ada beberapa karyawan yang merasa terbebani karena harus memenuhi program target penjualan terutama bagian sales marketing. Hal ini diperkuat dari hasil pra-survei awal yang terdiri dari 30 responden.

Hasil wawancara dengan Warsini selaku karyawan bagian sales marketing, menyatakan bahwa dimasa pandemi saat ini mereka kewalahan untuk memenuhi tuntutan tugas terutama pada tuntutan target penjualan dan itu sangat menjadi beban kerja bagi karyawan terutama bagian sales marketing, meski mereka tetap berusaha mempromosikan produknya pada konsumen tetapi penjualan saat ini sangat minim. Wawancara dilakukan pada hari Kamis, 15 Oktober pukul 09:30 di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu.

Setiap karyawan yang ada di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja, sebaliknya apabila tekanan stres terlalu tinggi maka kinerja mereka dalam bekerja menjadi rendah. Menurut Mangkunegara dalam Komarudin (2018: 75) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Santayana dan Triastuti (2013:48) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan

baik akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Berdasarkan Uraian Permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan Judul **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAFRIYA ABADI MOTOR INDRAMAYU”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan atau menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Tekanan kerja yang dapat menyebabkan beban kerja
2. Karyawan kewalahan memenuhi tuntutan tugas
3. Kinerja karyawan masih belum mencapai kriteria yang ideal
4. Masih banyak karyawan yang merasa dirinya terbebani karena ada beberapa target yang harus dicapai terutama bagian sales marketing
5. Masih ada beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Masih rendahnya produktifitas kerja karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi pokok pembahasan pada rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja karyawan PT Nafriya Abadi Motor Indramayu
2. Bagaimana beban kerja karyawan PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Nafriya Abadi Motor Indramayu
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nafriya Abadi Motor Indramay

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data diolah untuk menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bnadung, tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

1. Sters kerja karyawan di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu.
2. Beban kerja karyawan di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu.
3. Kinerja karyawan di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu.
4. Besar pengaruh stress kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini untuk menjelaskan mengenai mafaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan praktis maupun teoritis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja karyawan.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan stress kerja dan beban kerja.

2. Bagi pihak PT. Nafriya Abadi Motor Indramayu

Penelitian ini menjadi suatu masukan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai suatu bahan pertimbangan dalam menerapkan dukungan organisasi dan penanggulangan stress kerja karyawan yang lebih baik dimasa akan datang.

3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memberikan gambaran-gambaran dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.